LE CHANT DU DEPART

Depuis le début des négociations sur l'accord de gestion de l'emploi, les **« départs volontaires »**
(appelés – légalement – licenciements économiques) ont fait couler beaucoup d'encre, surtout après la décision de la CFDT de refuser de négocier de manière précipitée la **« *mobilité externe* »** en même temps que les mesures destinées à préserver l'emploi au sein du groupe CCF.

La CFDT n'est pas opposée, par dogmatisme (comme dirait Mme FRANCOIS, DRH « Groupe CCF »), aux « départs volontaires »; seulement quand ils sont une solution équilibrée et surtout maîtrisée. **En revanche, elle n'est pas disposée à donner à la direction un droit de tirage sur les ASSEDIC valable 4 ans** pour se débarrasser des salariés devenus encombrants (trop payés, trop vieux, inadaptables, etc.) et renouveler ainsi le personnel à bon compte sur le dos de la collectivité.

Nous savons, pour vous avoir rencontré, qu'un certain nombre d'entre vous aspire à partir.
Blocage du salaire, conditions de travail dégradées, pression accrue du fait d'objectifs excessifs voire irréalistes sont autant de raisons qui « mettent en condition » de futurs candidats. Mais nous savons aussi hélas, par les exemples accumulés depuis près de vingt ans dans de très nombreuses banques, que de nombreux salariés ont fait l'amère, parfois douloureuse expérience des départs dits « volontaires ».

Derrière le raisonnement rassurant mais trop simple

> ***pourquoi s'inquiéter puisque la solution est donnée par ceux qui ne veulent plus rester dans l'entreprise ?***

se cache une autre réalité moins séduisante. Nous allons vous donner notre éclairage sur ces pratiques qui, si elles peuvent se révéler attrayantes pour certains, n'en laissent pas moins un certain nombre sur le carreau faute d'un projet professionnel viable.

Comment ça marche ?
……C'est pas compliqué !

Notre préoccupation n'est pas, vous l'imaginez bien, de vous donner en primeur le mode d'emploi mais bien plutôt de démonter le mécanisme et **d'attirer votre attention sur toutes les « règles du jeu ».**

⌛ 1ère étape : remplir les conditions

Plusieurs conditions sont nécessaires pour être « éligible» et pouvoir se présenter sur la ligne de départ.
Elles font l'objet des discussions actuelles (les données ci-dessous sont données en l'état actuel du projet à la date du 11 février).

Occuper un emploi « non commercial »
Les salariés affectés dans les métiers « ligne d'accueil » et « commerciaux » sont exclus

Ne pas être « trop senior »
Les salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 18 mois suivant la suppression de leur poste sont également exclus.

Cette disposition a fait l'objet d'âpres discussions.
La Direction a fait une première ouverture en proposant une indemnité complémentaire :
*« Les salariés qui peuvent bénéficier d'une **retraite à taux plein dans les 3 ans** suivant la suppression de leur poste et qui manifestent leur souhait de quitter l'entreprise dans ces conditions bénéficieront en plus de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite du versement d'une indemnité complémentaire de départ en retraite. Tout salarié souhaitant quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ à la retraite doit s'engager par écrit à quitter l'entreprise dès qu'il aura acquis une retraite à taux plein. »*

Finalement la Direction « accepte » de faire bénéficier des Départs volontaires :
*« les salariés qui sont **à moins de 36 mois et à plus de 18 mois de la retraite** et dont le poste supprimé est situé dans **un bassin d'emploi de province** rendant particulièrement difficile une solution de reclassement »*
La Direction garde la main pour déterminer la difficulté du reclassement.

Occuper un poste supprimé
Occuper un poste dans un emploi type concerné par une ou des suppressions de postes et permettre ainsi, par son départ, de reclasser un salarié dont le poste est supprimé.
Occuper un poste dans le même métier repère et permettre ainsi… (idem ci- dessus)
Occuper un poste dans un autre métier repère et… (idem ci-dessus)

Manifester son intention

Il vous faudra faire une demande « *non équivoque de demande de départ* ». Inutile de vous précipiter dans le bureau de votre responsable ou de harceler votre interlocuteur DRH préféré (ni fleurs, ni chocolat non plus). Votre déclaration d'intention devra parvenir au DRH une fois réalisée la procédure de consultation du comité d'entreprise. Faites confiance à votre DRH pour donner le **top départ**.

2ème étape : avoir le bon profil

Votre candidature a été retenue (l'accusé réception vous indiquera si vous êtes « apte »). Vous figurez alors sur la liste des sélectionnables ; il vous faut maintenant être **choisi par la Direction.**
C'est l'épreuve essentielle pour laquelle la Direction a toutes les cartes de sélection en main.

Plus vous serez nombreux sur la liste d'attente, plus vous ouvrez d'horizons possibles à la Direction. C'est ce qui fait l'attrait numéro 1 du procédé pour la Direction.

Les critères de choix sont divers et peuvent intervenir dans un ordre différent selon les priorités du moment, selon l'entreprise et selon la personne :

- Que vous soyez prioritaire (occuper un poste supprimé plutôt qu'un poste appartenant à un emploi type concerné par les suppressions de postes)
- Que vous n'ayez pas trop de charges de familles
- Que vous ne soyez pas trop débiteur en fin de mois.
- Qu'il n'y ait pas trop de départs dans votre service ou agence : plus vive alors sera la compétition

Vous êtes dans les starting blocks ?

Ah, non, attendez, au fait, avez- vous **un projet professionnel ou personnel mo-ti-vé ?** (Rassurez vous, tout çà c'est pour éviter à la direction de subir des reproches, voire des recours, comme cela a été le cas dans d'autres entreprises). En fait, si votre projet, c'est de vous inscrire à l'ANPE et de rechercher un emploi, c'est bon !!)

Si je pars, j'ai droit à quoi ?

La convention collective : ½ mois par semestre d'ancienneté (avec un plafond de 24 mois pour les cadres et 18 mois pour les TMB)

A cela se rajoute une partie proportionnelle à l'ancienneté (dans les entreprises groupe CCF) :

5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 à 20 ans	20 à 25 ans	25 ans et +
4 mois(*)	5 mois(*)	7 mois(*)	9 mois(*)	11 mois(*)

(*) un mois = 1/12° du salaire de base annuel

Alors, nous direz vous, pourquoi la CFDT a fait sa mauvaise tête en quittant la réunion le 28 janvier dernier ?

L'explication tient en quelques phrases :

Lorsque la CFDT est convoquée par la Direction pour la mise en place d'un « plan de sauvegarde de l'emploi », il lui importe en priorité de négocier les éléments internes à l'entreprise permettant ainsi au maximum de salariés de rester dans notre entreprise (mobilité fonctionnelle, réduction du temps de travail, formation / adaptation, pré retraite, mobilité géographique) et seulement ensuite négocier les modalités de départs volontaires.

Accepter de lier les mobilités internes avec les départs volontaires, comme semblent l'accepter aujourd'hui les autres organisations syndicales revient à laisser la Direction se servir des licenciements économiques comme d'un curseur qui entraînera immanquablement une dégradation des conditions de travail.

S'il y a trop de départs volontaires, cela accentuera les mobilités fonctionnelles et géographiques. S'il n'y en a pas assez, des pressions pourront s'exercer pour faire partir les plus démunis ou les plus isolés.

CONTACTS

DSN
Jean Marc BARRIERES
06 88 11 27 71

DSNA
Michel LEICKNER
06 15 58 71 09

WWW.CCF.CFDT-BANQUES.FR